

## ABSTRAK

### KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH POLISI NEGARA POLDA BALI DI SINGARAJA

LUH PUTU EMIANI<sup>(1)</sup>

[Emiani4@gmail.com](mailto:Emiani4@gmail.com)

Pelaksanaan tugas dan fungsi SPN Polda Bali di Singaraja tentu tidak terlepas dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, SPN Polda Bali terus berupaya untuk mewujudkan melalui peningkatan kinerja tenaga pendidik yang harus dilaksanakan secara terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas tenaga pendidik. Guna menghasilkan kinerja tenaga pendidik yang optimal tentunya tidak terlepas dari peran manajemen untuk memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik, diantaranya adalah kepemimpinan dan kompetensi.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Polda Bali di Singaraja? (2) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik? (3) Variabel mana yang dominan mempengaruhi kinerja tenaga pendidik?

Untuk itu dapat disimpulkan (1) Variabel kepemimpinan dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Polda Bali di Singaraja, (2) Variabel kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Polda Bali di Singaraja, dan (3) Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang lebih dominan memengaruhi kinerja tenaga pendidik pada SPN Polda Bali di Singaraja.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja Tenaga Pendidik

## I PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, pegawai atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau pegawai lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung.

Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, maka organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia diukur dari kinerja atau produktivitasnya.

Faktor kepemimpinan merupakan hal penting karena mempunyai pengaruh yang kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan dibentuk dalam organisasi untuk dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin (*leader*). Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Thoha (2010:162) ada beberapa indikator yang terdapat dalam kepemimpinan yaitu: 1) Hubungan pemimpin dan pegawai. 2) Pembagian tugas dan pekerjaan. 3) Komunikasi dengan bawahan. 4) Pencapaian target perusahaan. 5) Mendorong dan membina bawahan untuk berkembang. 6) Selalu mencari cara dan gagasan baru. 7) Pengambilan keputusan.

Kinerja tenaga pendidik sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena tenaga pendidik mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Kinerja tenaga pendidik yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuannya di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang tentunya sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan kearah yang lebih baik. Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001:62). Jadi,

kinerja tenaga pendidik adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menilai kualitas kinerja tenaga pendidik dapat ditinjau dari beberapa indikator, meliputi: 1) kemampuan membuat perencanaan pembelajaran; 2) melaksanakan pembelajaran sesuai prosedur; 3) melakukan evaluasi pembelajaran; 4) kemampuan berkomunikasi dengan baik; dan 5) kemampuan bekerjasama dengan baik (Sulistiyorini, 2001:70). Oleh karena itu, indikator pengukuran kinerja tenaga pendidik tersebut digunakan dalam penelitian ini, antara lain: 1) Perencanaan; 2) Pelaksanaan; 3) Evaluasi; 4) Komunikasi; dan 5) Kerjasama.

Salah satu unsur penunjang utama untuk mencapai tujuan organisasi adalah kemampuan dari setiap pemimpin untuk menggunakan orang lain atau pegawainya untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan dan tugas – tugas yang diberikan sesuai dengan prosedurnya masing-masing. Di samping itu faktor yang perlu diperhatikan dalam menjalankan suatu instansi adalah masalah peningkatan kompetensi pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan seperti: Pra jabatan, diklat fungsional, diklat teknis dan sebagainya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa antara pendidikan dan pelatihan berhubungan dengan kompetensi.

Rendahnya kinerja tenaga pendidik tidak terlepas dari kompetensi tenaga pendidik. Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan yang merupakan kombinasi dari pengetahuan keterampilan dan sikap yang ditunjukkan dalam melaksanakan kerja sesuai dengan standar yang diharapkan dalam suatu pekerjaan (Ilham, 2015:155). Sehubungan dengan standar kompetensi yang perlu dimiliki oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan profesinya, maka pemerintah mengeluarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi Guru, disebutkan standar kompetensi tenaga pendidik dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Oleh karena itu, indikator penilaian Kompetensi dalam penelitian ini, antara lain : 1)

Kompetensi Kepribadian; 2) Kompetensi Profesional; 3) Kompetensi Sosial (Sanjaya, 2008:148).

Lembaga pendidikan Polri yaitu Sekolah Polisi Negara yang disingkat dengan SPN tidak hanya berada pada satu tempat, akan tetapi menyebar di beberapa provinsi yang ada di Indonesia dengan jumlah 19 buah, salah satunya yaitu Sekolah Polisi Negara Polda Bali terletak di kota pendidikan Bali Utara, tepatnya di kota Singaraja Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali. Di tempat yang begitu strategis dan representatif dengan luas kurang lebih 10 ha persegi, SPN Polda Bali dari masa ke masa selalu berinovasi dan berprestasi sehingga memiliki fasilitas pendidikan yang memadai untuk menunjang kegiatan pendidikan dan latihan. Berdiri sejak Tahun 1963 dengan visi “mewujudkan hasil didik yang mahir, terpuji, patuh hukum dan unggul”, sehingga mampu menjadi pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat, hingga saat ini SPN yang dulunya di sebut SPN Singaraja telah meluluskan kurang lebih 54.228 siswa Polri dan sebagai salah satu lembaga kepolisian, SPN POLDA BALI mengemban misi untuk “mencetak SDM Polri yang siap melaksanakan tugas sebagai penegak hukum dan harkantibnas”. SPN POLDA BALI memiliki fasilitas pendidikan yang memadai dan mampu menampung 1.100 peserta didik dengan didukung oleh gadik – gadik/tenaga pendidik yang bersertifikasi dan berpengalaman, sehingga siap untuk menghasilkan peserta didik yang mahir, terpuji, patuh hukum dan unggul serta siap untuk operasional.

Pelaksanaan tugas dan fungsi SPN Polda Bali di Singaraja tentu tidak terlepas dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, SPN Polda Bali terus berupaya untuk mewujudkan melalui peningkatan kinerja tenaga pendidik yang harus dilaksanakan secara terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas tenaga pendidik.

Sebagai unsur pendukung, sesuai perpol No 14 tahun 2018 tentang SOTK POLDA, SPN dipimpin oleh KA SPN dan WAKA SPN dibantu oleh KABAG JARLAT, KORGADIK, KA KORSIS, KASUBAG YANUM, KASUBAG RENMIN, KA POLIKLINIK, DAN KANIT PROVOS. Jumlah personil SPN POLDA BALI berjumlah 164 orang yang terdiri dari 143 personil Polri dan 21

personil PNS. Kualifikasi tenaga pendidik di SPN Polda Bali antara lain TOT HAM, Bimbingan Konseling, KATPUAN Gadik, AKTA IV, PATUR / PA GADIK, BATUR, dan TUTOR.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan bahwa, fenomena yang terjadi menyangkut kompetensi terhadap kinerja pada Sekolah Polisi Negara Polda Bali di Singaraja belum memiliki kinerja yang baik sebagaimana yang diharapkan. Namun, dalam pelaksanaan pekerjaan tenaga pendidik masih kurang disiplin baik itu disiplin waktu maupun dalam proses pembelajaran, misalnya dalam merencanakan pembelajaran belum optimal dan kurangnya inovasi dalam mengembangkan materi pembelajaran/monoton. Selain itu masih ada tenaga pendidik kurang mengkomunikasikan bahan pengajaran dengan baik sehingga siswa sulit menerima dan memahami materi. Terbatasnya tenaga pendidik di SPN Polda Bali yang mempunyai kualifikasi Gadik (AKTA IV) atau Sarjana Pendidikan serta Brigadir yang ada di SPN Polda Bali umumnya berkisar 45 sampai dengan 50 tahun sehingga masih perlu regenerasi khususnya untuk Gadik Lapangan dan Operator. Rendahnya kinerja tenaga pendidik tersebut tidak terlepas dari kompetensi tenaga pendidik. Keberhasilan suatu institusi atau organisasi tidak terlepas dari peran serta kinerja seseorang dan untuk mewujudkan keberhasilan tersebut perlu adanya penilaian kinerja.

Agar tidak menemui kegagalan dalam melahirkan polisi yang professional, SPN Polda Bali yang menangani pendidikan bintara polisi tidak terlepas dari pengelolaan yang professional oleh semua pihak atau personil polisi dan juga dari pimpinan yang dapat mengorganisir seluruh sistem kependidikan polisi dan juga cara perilaku pimpinan dalam memimpin agar suasana kerja harmonis dan berjalan dengan lancar. Berdasarkan pendapat Hersey dan Blanchard (1988) menjelaskan "*Leadership occurs any time one attempts to influence the behavior of an individual or group*", dengan kata lain pimpinan harus dapat aktif menjalankan kepemimpinan pendidikannya dan dapat mengambil keputusan yang tepat, sebagai seorang diteladani, dapat berkominikasi, motivasi, mengkoordinasi, membagi tugas, membina dan lainnya bagi anggotanya dan terlebih instruktur yang akan menangani

langsung siswa sebagai calon polisi yang bermutu dan tangguh sehingga tercipta pemimpin yang efektif.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bali di Singaraja.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Polda Bali di Singaraja?
- 2) Apakah kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Polda Bali di Singaraja?
- 3) Variabel mana antara kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Polda Bali di Singaraja?

## **LANDASAN TEORETIS**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan dibentuk dalam organisasi untuk dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin (*leader*). Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

### **Indikator-indikator Kepemimpinan**

Menurut Thoha (2010:162) ada beberapa indikator yang terdapat dalam kepemimpinan yaitu:

- 1) Hubungan pemimpin dan pegawai.  
Atasan harus bersifat mendidik dan memberikan pengarahan terhadap bawahannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk kerja.
- 2) Pembagian tugas dan pekerjaan  
Dalam pembagian tugas dan pekerjaan, karyawan ditugaskan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.
- 3) Komunikasi dengan bawahan  
Komunikasi pemimpin dengan bawahan menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi.
- 4) Pencapaian target perusahaan  
Pimpinan berperan aktif dalam mencapai target perusahaan, untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
- 5) Mendorong dan membina bawahan untuk berkembang  
Mendorong bawahan untuk berkembang, memberikan masukan kepada bawahan, memberi saran kepada bawahan.
- 6) Selalu mencari cara dan gagasan baru  
Pimpinan berperan aktif dalam mencari dan menemukan gagasan baru, dan meminta pendapat bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan dan memecahkan suatu permasalahan.
- 7) Pengambilan keputusan  
Dalam pengambilan keputusan pimpinan melakukan bersama- sama dengan bawahannya, meminta ide dan pendapat dari para bawahan

melakukan pemilihan dari berbagai alternatif yang ada untuk menentukan tujuan yang ingin dicapai.

### ***Konsep Kompetensi***

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2009:202).

Kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan (Robbins, 2001:37).

Menurut Wibowo dalam Ilham (2015:147) kata kompetensi memiliki banyak pengertian menurut penekanan dan sudut pandang para penulis, namun pada dasarnya terdapat suatu kesepakatan umum mengenai elemen-elemen kompetensi, terdiri dari : pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*personal attributess*).

Karena itu, kompetensi adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, dan tingkah laku yang dimiliki seseorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi. Pendapat yang hampir sama, menurut Ilham (2015:155) Kompetensi (*competency*) dapat diartikan sebagai kemampuan yang merupakan kombinasi dari pengetahuan keterampilan dan sikap yang ditunjukkan dalam melaksanakan kerja sesuai dengan standar yang diharapkan dalam suatu pekerjaan. Spencer dalam (Moehariono, 2009:4) mengatakan “*Competency is underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*”.

Jadi kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja ber kriteria efektif dan atau unggul dalam sebuah suatu pekerjaan dan situasi tertentu. Selanjutnya Spencer & Spencer (Moehariono, 2009:4) menjelaskan, kompetensi dikatakan *underlying characteristic* karena karakteristik merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksi sebagai situasi dan jenis pekerjaan. Dikatakan *causally related*, karena kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Dikatakan *criterion-referenced*, karena kompetensi itu benar-benar memprediksi siapa-siapa saja yang kinerjanya baik atau buruk, berdasarkan kriteria atau standar tertentu.

Menurut Amstrong dalam Moehariono (2009:4), kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya. Akan tetapi, McClelland mengatakan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar porsenil yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu.

Khusus berkaitan dengan kompetensi tenaga pendidik, Barloe dalam Syah (2004:229) mengemukakan *The ability of a teacher to responsibility perform his or her duties appropriately*. Artinya, kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.

Kompetensi guru (tenaga pendidik) merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spirtual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme (Mulyasa, 2007:26).

Lebih spesifik sebagaimana dinyatakan dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyebutkan bahwa kompetensi adalah

seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang diwujudkan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Selain itu, tidak semua aspek-aspek pribadi dari seseorang pekerja itu merupakan kompetensi. Hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang baik yang merupakan kompetensi yang dimilikinya. Selain itu, juga dapat disimpulkan bahwa kompetensi akan selalu terkait kinerja yang baik.

Berdasarkan dengan kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik, maka kompetensi tenaga pendidik dapat diartikan sebagai spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki tenaga pendidik serta penerapannya dalam pekerjaan, sesuai standar kinerja yang dibutuhkan. Standar kompetensi tenaga pendidik adalah suatu pernyataan tentang kriteria yang dipersyaratkan, ditetapkan dan disepakati bersama dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap bagi seorang tenaga kependidikan sehingga layak disebut kompeten.

### ***Indikator Pengukuran Kompetensi***

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, kompetensi yang harus dimiliki pendidik adalah kompetensi sebagai agen pembelajaran, yakni kemampuan pendidik untuk berperan sebagai fasilitator, motivator, pemacu dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Kompetensi ini terdiri atas : 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi profesional, dan 4) kompetensi sosial.

#### 1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang harus dimiliki tenaga pendidik berkenaan dengan karakteristik peserta didik dilihat dari berbagai aspek seperti fisik, moral, sosial, kultur, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang tenaga pendidik harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik karena peserta didik memiliki karakter, sifat, dan interes

yang berbeda. Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang tenaga pendidik harus mampu mengembangkan kurikulum di tingkat suatu pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Tenaga pendidik harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran. Menurut penjabaran PP Nomor 74 Tahun 2008, “Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya”.

## 2) Kompetensi Kepribadian

Berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk individu dan sebagai makhluk Tuhan, seorang tenaga pendidik wajib menguasai pengetahuan yang akan diajarkannya kepada peserta didik secara benar dan bertanggung jawab, ia harus memiliki pengetahuan penunjang tentang kondisi fisiologi, psikologi, dan pedagogis dari peserta didik yang dihadapinya. Selain itu, tenaga pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat.

Kompetensi kepribadian menuntut seorang tenaga pendidik untuk mampu bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, teladan dan menampilkan diri sebagai pribadi yang stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menunjukkan etos kerja serta tanggung jawab.

## 3) Kompetensi Sosial

Berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk sosial dan makhluk etis, seorang tenaga pendidik dapat memperlakukan peserta didiknya secara wajar dan bertujuan agar tercapai optimalisasi potensi pada diri masing-masing peserta didik. Ia harus memahami dan menerapkan prinsip

belajar humanistik yang beranggapan bahwa keberhasilan belajar ditentukan oleh kemampuan yang ada pada diri peserta didik tersebut. Instruktur hanya bertugas melayani merekasesuai kebutuhan mereka masing-masing. Kompetensi sosial yang dimiliki seorang tenaga pendidik adalah menyangkut kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik dan lingkungan mereka (seperti orang tua, dan sesama tenaga pendidik lainnya).

Tenaga pendidik di mata masyarakat dan peserta didik merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Tenaga pendidik perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua peserta didik, para tenaga pendidik tidak akan mendapat kesulitan.

#### 4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki tenaga pendidik dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Tenaga pendidik mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu tenaga pendidik dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam meliputi; a) konsep, struktur dan metode; b) hubungankonsep antara mata ajar yang terkait; c) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2011:113) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2012:94) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

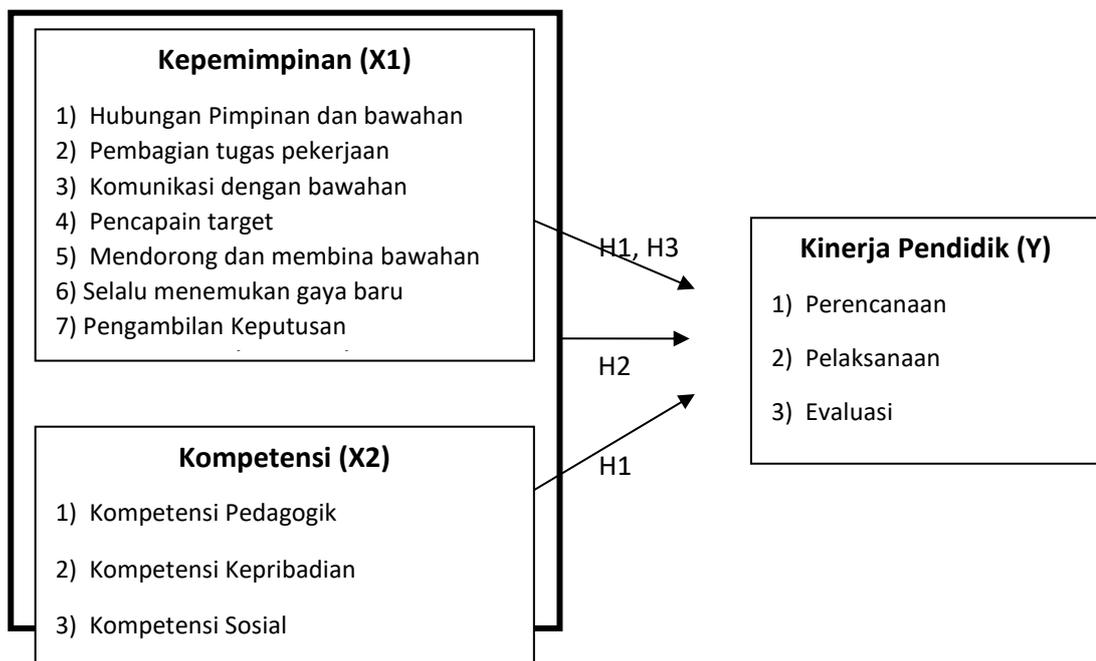
### **Indikator-indikator Kinerja**

Menurut Gomes dalam buku Nuraini (2013:47) indikator- indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Kehadiran, adalah sejauh mana tingkat absensi karyawan memengaruhi tingkat produktivitas kerja.
- 4) Pengetahuan pekerjaan, adalah keterampilan dan informasi praktis dan teknis yang digunakan pada pekerjaan.
- 5) Bisa diandalkan, adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
- 6) Kemandirian, adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

### **2.6 Kerangka Pikir Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan teori, maka dirumuskan kerangka pikir seperti gambar 2.1 di bawah ini:



Gambar.1

Kerangka Pikir Penelitian

#### Keterangan

H1 = Pengaruh Parsial

H2 = Pengaruh Simultan

H3 = Pengaruh Dominan

#### Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Polda Bali di Singaraja.
- 2) Kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Polda Bali di

Singaraja.

- 3) Variabel kepemimpinan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Polda Bali di Singaraja

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini lebih dititikberatkan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu tentang kepemimpinan dan kompetensi dan kinerja tenaga pendidik Sekolah Polisi Negara Polda Bali di Singaraja.

### **Lokasi Penelitian**

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Polisi Negara Polda Bali di Singaraja jalan Lingga Banyuasri Singaraja Buleleng.

### **Populasi dan Sampel**

- 1) Populasi, populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan tenaga kependidikan SPN Polda Bali di Singaraja sebanyak 164 orang.
- 2). Sampel, pada penelitian ini adalah tenaga pendidik (Gadik) fungsional yang berjumlah 54 orang, seperti pada tabel 3.1 di bawah

Tabel 3.1  
Tenaga Kependidikan Fungsional SPN Polda Bali di Singaraja  
Tahun 2022

GADIK	JUMLAH
GADIK MADYA	16
GADIK MUDA	19
GADIK PRATAMA	19
	54

Sumber : SPN Polda Bali di Singaraja tahun 2023

## Analisis Kuantitatif

Metode analisis ini merupakan metode analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner/digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka. Adapun dalam analisis kuantitatif meliputi :

- 1) Uji Validitas, Jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid.
- 2) Uji Reliabilitas, Uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat Instrumen dikatakan andal apabila tingkat keandalan koefisien lebih besar dari 0,6.
- 3) Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Pengujian ini meliputi:
  - (1) Uji Normalitas Normalitas merupakan pengujian apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak
  - (2) Uji Multikolinieritas, Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut (Singgih, 2001: 357)
    - a.  $VIF > 10$  terjadi multikolinieritas
    - b.  $VIF < 10$  tidak terjadi multikolinieritas
  - (3) Uji Heteroskedastisitas, Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 4) Analisis Korelasi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan yang terjadi antara beberapa variabel bebas dan variabel terikat secara serempak. Besarnya koefisien korelasi ini dari analisis berganda yang diperoleh di

atas, kuat lemahnya diinterpretasikan berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Usman dan Purnomo (2006) sebagai berikut:

Tabel 2  
Interprestasi Nilai Korelasi

Nilai R	Interpretasi
0	Tidak berkorelasi
Antara 0,01 – 0,20	Sangat rendah
Antara 0,21 – 0,40	Rendah
Antara 0,41 – 0,60	Agak rendah
Antara 0,61 – 0,80	Cukup
Antara 0,81 – 0,99	Tinggi
1	Sempurna

Sumber :Usman dan Purnomo (2006)

5) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui berubahnya variabel terikat dengan dipengaruhi oleh variabel bebas secara serempak, dengan rumus sebagai berikut: (Djarwanto dan Subagyo (2006) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

6) Analisis Determinasi

Untuk mengetahui perubahan dari variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100$$

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi.

7) Uji Hipotesis

(1) Uji T (Uji Parsial)

a. Jika probabilitas  $\geq$  alpha ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  diterima (*non significant*)

b. Jika Probabilitas  $<$  alpha ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  ditolak (*significant*)

(2) Analisis F- test

a. Jika probabilitas  $\geq$  alpha ( $\alpha$ ), maka H, diterima. (*non significant*)

b. Jika Probabilitas  $< \alpha$  ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  ditolak (*significant*).

(3) Uji Dominan

Uji dominan dilihat dari *Standardized coefficient beta* uji t pada hasil analisis dengan SPSS versi 20,00. Variabel dikatakan lebih dominan apabila pada *Standardized coefficient beta* variabel bebas lebih besar.

**Analisis Kualitatif**

Analisis kualitatif digunakan untuk memberikan keterangan-keterangan atau penjelasan-penjelasan dari hasil penelitian kemudian penjelasan mengenai besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja Tenaga Pendidik pada SPNSingaraja

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Analisis Data Kuantitatif**

1) Uji Instrumen Penelitian

(1) Uji Validitas

Berdasarkan tanggapan 54 responden terhadap variabel kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja tenaga pendidik dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data diperoleh data sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>r_tabel</i>	<i>Simpulan</i>
<b>Kepemimpinan (X1)</b>			
X1.1	0.628	0.30	Valid
X1.2	0.683	0.30	Valid
X1.3	0.651	0.30	Valid
X1.4	0.480	0.30	Valid
X1.5	0.545	0.30	Valid
X1.6	0.757	0.30	Valid
X1.7	0.757	0.30	Valid

Kompetensi (X2)			
X2.1	0.520	0.30	Valid
X2.2	0.650	0.30	Valid
X2.3	0.538	0.30	Valid
X2.4	0.428	0.30	Valid
Kinerja Tenaga Pendidik (Y)			
Y.1	0.390	0.30	Valid
Y.2	0.450	0.30	Valid
Y.3	0.519	0.30	Valid
Y.4	0.584	0.30	Valid
Y.5	0.567	0.30	Valid

Sumber : data diolah SPSS V. 20.0 Tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data di atas dapat dilihat bahwa total korelasi pada masing-masing item pernyataan pada semua variabel bebas yaitu kepemimpinan dan kompetensi serta variabel terikat yaitu kinerja tenaga pendidik bernilai di atas 0,30 sehingga kuisisioner bersifat valid. Hal ini menunjukkan kuisisioner tersebut layak untuk disebarkan kepada responden dan diuji analisis selanjutnya.

## (2) Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dinyatakan reliabel atau handal, apabila koefisien reliabilitas ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6. Koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) dapat dilihat pada di bawah ini:

Tabel 4  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Nilai Batas	Keterangan
Kepemimpinan	0.867	7	0.6	<i>Reliabel</i>
Kompetensi	0.736	4	0.6	<i>Reliabel</i>
Kinerja Tenaga Pendidik	0.736	5	0.6	<i>Reliabel</i>

Sumber : data diolah SPSS V. 20.0 Tahun 2023

Berdasarkan hasil penelitian di atas semua variabel bernilai di atas 0,6 sehingga kuisisioner bersifat reliabel. Hal ini menunjukkan kuisisioner tersebut layak untuk disebarkan kepada responden dan diuji analisis selanjutnya karena kuisisioner telah dinyatakan valid dan reliabel.

### (3) Analisis Korelasi Linier Berganda

Hasil analisis data dengan bantuan program SPSS versi 20.0 sebagai berikut :

Tabel 5.  
Uji Korelasi Linier Berganda  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 <sup>a</sup>	.904	.900	.722

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA TENAGA PENDIDIK

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS 20,0

Menurut Usman dan Purnomo (2006) untuk dapat memberi interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh atau r hitung, maka dapat digunakan pedoman interpretasi di bawah ini:

Tabel 6  
Interprestasi Nilai Korelasi

Nilai R	Interpretasi
0	Tidak berkorelasi
Antara 0,01 – 0,20	Sangat rendah
Antara 0,21 – 0,40	Rendah
Antara 0,41 – 0,60	Agak rendah
Antara 0,61 – 0,80	Cukup

Antara 0,81 – 0,99	Tinggi
1	Sempurna

Sumber :Usman dan Purnomo (2006)

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien korelasi (R Square) 0,951 berada antara 0,81 sampai dengan 0,99 ini berarti ada hubungan yang tinggi antara variabel kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja tenaga pendidik (Y) di Sekolah Polisi Negara Polda Bali di Singaraja.

#### (4) Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis regresi berganda dimana akan diuji secara empirik untuk mencari hubungan fungsional dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, atau untuk meramalkan dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat.

Tabel 7

Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.931	0.758		5.184	0.000
	KEPEMIMPINAN	0.416	0.043	0.727	9.578	0.000
	KOMPETENSI	0.277	0.082	0.258	3.401	0.001

a. Dependent Variable: KINERJA TENAGA PENDIDIK

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS 20,0

Berdasarkan hasil dari coefficients<sup>a</sup> di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  
sebagai berikut:  $(Y) = 3,931 + 0,416 X_1 + 0,277 X_2$

### (5) Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 5.12 di bawah ini:

Tabel 8  
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 <sup>a</sup>	.904	.900	.722

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN  
b. Dependent Variable: KINERJA TENAGA PENDIDIK

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS 20,0

Berdasarkan tabel *model summary* tabel 8 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh sebesar 90,4% ( $R^2 \times 100\%$ ) terhadap kinerja tenaga pendidik, sedangkan sisanya sebesar 9,6% ( $100\% - 90,4\%$ ) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

### (6) Pengujian Hipotesis

#### a Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas atau p-value ( $\text{sig-t}$ ) dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima, dan sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka  $H_a$  ditolak.

Tabel 9  
Hasil Regresi Uji T-test

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.931	0.758		5.184	0.000
KEPEMIMPINAN	0.416	0.043	0.727	9.578	0.000
KOMPETENSI	0.277	0.082	0.258	3.401	0.001

a. Dependent Variable: KINERJA TENAGA PENDIDIK

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS 20,0

(1) Uji T Variabel *Kepemimpinan* ( $X_1$ )

Berdasarkan tabel 9 di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kepemimpinan, taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti kepemimpinan secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Kepolisian Negara Polda Bali di Singaraja. Hipotesis pertama untuk variabel kepemimpinan yang diajukan diterima.

(2) Uji T Variabel Kompetensi ( $X_2$ )

Berdasarkan tabel 9 di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kompetensi taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Kepolisian

Negara Polda Bali di Singaraja. Hipotesis pertama untuk kompetensi diterima.

b Uji F (Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 10  
Hasil Regresi Uji F-test

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.945	2	124.473	239.055	.000 <sup>b</sup>
	Residual	26.555	51	.521		
	Total	275.500	53			
a. Dependent Variable: KINERJA TENAGA PENDIDIK						
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN						

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS 20,0

Berdasarkan tabel 10 di atas, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Sekolah Polisi Negera Polda Bali di Singaraja. Hipotesis kedua yang diajukan diterima.

c Uji Variabel Dominan

Berdasarkan hasil olahan dengan program SPSS versi 20.0 pada tabel 10 diketahui variabel kepemimpinan merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Polda Bali di

Singaraja dengan koefisien beta 0,727. Hal ini berarti variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja tenaga pendidik di SPN Polda Bali di Singaraja. Ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan diterima.

## **PENUTUP**

### **1) Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

- (1) Variabel kepemimpinan dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Polda Bali di Singaraja.
- (2) Variabel kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada SPN Polda Bali di Singaraja.
- (3) Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang lebih dominan memengaruhi kinerja tenaga pendidik pada SPN Polda Bali di Singaraja.

### **2) Saran**

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

- (1) Melihat besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik, maka untuk itu perlu untuk dipertahankan serta ditingkatkan. Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan dan ikut serta melaksanakannya dan hubungan yang harmonis antar tenaga pendidik, guna tercapainya kinerja pegawai yang optimal.
- (2) Peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama diharapkan agar dapat melihat variabel lain, sehingga dapat memperluas wawasan dengan menggunakan metode dan subjek yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amins, Ahmad. 2005. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Laks Bang pressindo.
- Arnold, U. 2000. *New Dimensions of Outsourcing: A Combination of Transaction Cost Economics and The Core Competencies Concept*, European Journal of Purchasing & Supply Management.
- As'ad, Muh. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Djarwanto, dan Subagyo, Pangestu, 2000. *Statistik Induktif, Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE
- Djarmiko., S, Rustianti & Sajadi. 2015. *Pengaruh Berbagai Jenis dan Konsentrasi Pupuk Organik Terhadap Pertumbuhan dan Hasil Kacang Panjang (Vigna sinensis L.)*. Jurnal Agroqua. Vol 13. No 2.
- Handoko, Hani T. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, UGM. Hasibuan,
- Hariyanto R 2017. *Pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pada personel Direktorat Binmas Polda Metro Jaya*.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Kenneth. H. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2003 Pasolong Harbani, (2013), Kepemimpinan Birokrasi, Bandung : Alfabeta*.
- Ilham. 2015. *Peningkatan Kemampuan Investigasi Matematika Melalui Pemberian Proyek Matematika pada Siswa Kelas XI IPA SMA Negeri 2 Watampone*. Jurnal Beta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT . Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Monty P. Satiadarma & Fidelis E. Waruwu 2003, *Mendidik Kecerdasan*. Jakarta: Pustaka Populer Obor, cet. Ke-1
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nabilah, Aisyah.A. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan*. Universitas Hasanuddin Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Departemen Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Negara
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru : Yayasan Aini Syam.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang *Guru*.
- Peraturan Polisi Negara Republik Indonesia No 14 Tahun 2018 tentang *Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah*
- Ridhawati Atifah 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap. Makasar*.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid1, Edisi 8*. Jakarta : Prenhallindo.
- Rosalina. 2020. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Personelpolri Pada Satuan Kerja Bidang Keuangan polda Sumatera Selatan*
- S, Rana. S, Singh. P. 2016. *Impact of Coping on Mental Health of Convicted Prisoners*. The International Journal of Indian Psychology .Volume 3

- Sanjaya, Wina. 2008. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Singgih, Santoso.. 2001. *SPSS Versi 11,5 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini, 2001. *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. Ilmu Pendidikan
- Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga
- Supriadi Noor dan Titin Agustina (2019) Judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Syah. 2004. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Thoha, Miftah. 2010. *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Usman, Husaini. dan R. Purnomo Setiady Akbar. 2006. *Pengantar Statistika, Edisi Kedua*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.